

УДК: 378-057.86

Эркимбаев М.Т., Турсунбаева Г.С., Узакбаева А.Т.

ИГУ им. К.Тыныстанова

ПОДГОТОВКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО СПЕЦИАЛИСТА КАК ЦЕЛЬ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматривается подготовка конкурентоспособного специалиста в области бухгалтерского учета, анализа и аудита и затрагиваются проблемные стороны и пути их решения.

The article presents the habilitation of the competitive specialist in the accounting, analyses and audits, probes the problem sides and their decisions.

Общее состояние сферы образования в последние годы вызывает большой поток критических замечаний, который исходит практически от всех заинтересованных лиц, начиная с работодателей, обучающихся, представителей различных учебных заведений, академии наук и заканчивая законодательной и исполнительной властью. Отечественная система образования в 1990-е годы пропиталась духом периода «дикого капитализма», коррупции, профанации образовательного процесса, желанием получить все и сразу, позабыв об одном из основных принципов образования – «сеять разумное, доброе, вечное», что в целом за последние 20 лет привело к общей деградации системы образования и снижению уровня квалификации как преподавателей, так и обучающихся, а также попыткам необоснованного увеличения набора обучаемых, которые в дальнейшем как правило, не работают по специальности, впустую потратили годы на обучение и не принесли пользы ни себе, ни обществу.

Однако, и в этом направлении в Кыргызской Республике по-прежнему присутствует разрыв между спросом и предложением. Работодатели готовы платить за квалифицированные кадры, но система образования пока еще недостаточно ориентирована на потребности современного рынка труда в целом и бизнеса в частности. Далеко не все учебные заведения способны на тесное взаимодействие с бизнесом для развития своих образовательных программ.

Во всяком случае, можно с уверенностью сказать, что прошел период массового профессионального обучения, который осуществлялся в режиме «ликвидации безграмотности», и теперь наступают времена целевого высшего образования с учетом индивидуальных возможностей специалистов, в соответствии с профессиональными стандартами и требованиями конкретных работодателей, а также развития с системами обучения, основанными на модульном принципе образовательного процесса.

Одним из основных требований к образованию, в том числе и профессиональному, являются требования его современности, которое включают в себя представление о том, кто такой современный человек, человек-профессионал, как он живет, каково его назначение в мире, его роль в обществе, культуре, в природе, в сфере производства; каков заказ (социальный и политический) на его образование, каковы ожидания образования у самого человека, общества и производства

Процессы глобализации привели к возникновению и развитию мирового рынка профессий. Чтобы занять на нем достойное место, высшее образование помимо традиционно решаемых задач, обращается к задаче подготовки специалистов, соответствующих запросам потребителей рынка труда. Здесь необходимо отметить, что в Кыргызской Республике в настоящее время существует две параллельные системы качества, одна – в образовательных учреждениях, другая на предприятиях.

Рынок труда, развивающийся в нашей стране, требует определенных стратегий профессионального поведения личности. Выпускнику вуза предстоит работать в учреждениях и организациях разных форм собственности, в разных сегментах социальной

и экономической сфер, в области управления и администрирования. В одних случаях для работодателя будут важны основные и дополнительные квалификации, а также освоенные образовательные программы. В других случаях он скорее заинтересован в работнике, который в оптимальные сроки сможет реализовать определенный проект или решить производственную задачу, связанную с проблемой развития предприятия. В первом случае речь идет о знаниях и умениях, сформированных студентов, во втором – об их компетенциях и компетентности.

Вырастает значимость свойств специалиста, поскольку современное наукоемкое производство требует от него как субъекта труда продуктивного воображения – способности видеть в рутинном процессе развивающуюся действительность, предугадывать назревающие изменения, т.е. мыслить и действовать в инновационном режиме. А это выдвигает необходимость многостороннего развития будущего специалиста. Поэтому с позиций динамичного развития производства, вообще экономики корпоративный работодатель, общество заинтересованы именно в таком подходе к профессиональной подготовке в учреждении вуза.

Выпускник вуза должен уметь применять полученные в ходе обучения знания, умения и практический опыт в повседневных и изменяющихся ситуациях на работе. Это демонстрирует его профессиональную компетентность.

В образовании Кыргызской Республики до 2000 года отмечалось, что «сложившаяся профессионально-квалификационная структура рынка рабочей силы маловосприимчива к изменившимся отношениям в сфере производства. Более половины занятых в народном хозяйстве являются работниками неквалифицированного труда с узкой специализацией или традиционного труда средней сложности. Это обусловило жесткость и маловосприимчивость основной массы работников к изменениям профессионально-квалификационной структуры рынка рабочей силы». Системный анализ причин кризиса, охватившего кыргызскую экономику, показывает, что в условиях перманентных социальных, экономических, технико-технологических перемен, обусловленных переходом на рыночную экономику, ориентированную на запросы клиента, решающую роль играет качество человеческих ресурсов – уровень их квалификации и профессиональная мобильность. Как показывает реальная практика, в целом наши производительные силы оказались несоответствующими принятым в условиях рыночной экономики профессиональным стандартам и производственным отношениям. В течение последних пяти лет с учетом новых экономических и социальных реалий стали формироваться интегрированные требования работодателей к работникам прежде всего в отраслях экономики, которые в условиях рыночных отношений получили возможность для ускоренного развития, – строительстве, газификации, малом бизнесе в области торговли, финансово-банковской сфере.

Взаимодействие образовательных и профессиональных стандартов и их применение должны носить обязательный характер и быть сопоставимы с требованиями международных стандартов. Это позволит достичь определенного качества профессионального образования и обучения, адекватного потребностям рыночной экономики, формирования и воспитания выпускника образовательных учреждений как будущего востребованного работника и, следовательно, обеспечить воспроизводство квалифицированной рабочей силы. Внедрение профессиональных стандартов, так же как и образовательных, разработанных с учетом их требований, должно привести к созданию в стране системы управления качеством рабочей силы.

В настоящее время требования рыночной экономики и стремление хозяйствующих субъектов к росту прибыльности производством ставят перед собой все большее понимание последовательному внедрению достижений информационных технологий в части организации и совершенствования учетной системы.

Критерии качества подготовки специалистов, так же как и само качество подготовки, рассматриваются на трех уровнях: проектном, реализационном и

достигнутом. При этом определяющим звеном в этой системе является проектный (или целевой) уровень, на котором задается совокупность требований к подготовке специалиста. Эти требования в виде нормы заложены, как известно, в содержание государственных образовательных стандартов. Основной недостаток состоял в том, что требования к уровню подготовки и минимуму содержания образования отражали в основном компоненту «знаний». Современному специалисту высшего и среднего звена для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, уже недостаточно владеть только специальными профессиональными знаниями и навыками. Рыночная экономика требует, чтобы каждый работник обладал еще и ключевыми компетенциями (ключевые квалификации, базовые навыки, базисные квалификации).

Анализ требований, предъявляемых к претенденту на вакансию, строится на тезисе, что полезность работника создают его конкретные характеристики. Работодатель отдает предпочтение одним работникам перед другими, так как считает одни качества более полезными или удовлетворительными, чем другие.

Предпочтения работодателя определяются требованиями, предъявляемыми вакансией: характером работы и рабочего места, функциями, которые должен выполнять будущий работник. Каждая профессия требует от человека наличия определенного набора личностных качеств, в котором некоторые общечеловеческие качества под влиянием специфики профессиональной деятельности начинают приобретать профессиональный характер. Сегодня, обращаясь на рынок труда, работодатели используют, как правило, минимально необходимый набор качественных характеристик. Это, главным образом, требования по специальности, стажу работы, образованию. Работодатели могут интересоваться также пол, возраст и специфические знания (компьютера, языка и др.). Личностные качества практически не оговариваются. Проведенные исследования по рынкам профессиональных услуг, например бухгалтерских услуг, показали, что основными детерминантами спроса на бухгалтеров являются образование (почти в 100% требований – высшее), опыт работы (от 2 до 5 лет), знание компьютера, возраст (до 40-45 лет). Требования к полу претендента предъявлялись в 50% объявлений о найме. Личностные социально-психологические качества не вошли в число характеристик, интересующих работодателя.

Итак, с позиции компетентного подхода результатом профессионального образования бухгалтеров является компетентность, которая предполагает готовность специалиста выполнять профессиональные функции в соответствии с принятыми в обществе стандартами и нормами.

Бухгалтерский учет, и аудит в нашей стране развиваются своим уникальным путем. Но изначально специальность «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» является единой образовательной базой и для бухгалтера, и для аудитора, а далее в системе общественных отношений роли бухгалтера и аудитора разделяются, поскольку они выполняют различные функции и становятся разными направлениями профессиональной деятельности, т.е. базовая специальность одна общая, а профессиональные обязанности и специализация разные.

Современный бухгалтерский учет становится ключевой функцией управления предприятием. Он не только фиксирует происходящие хозяйственные процессы и операции, но и ведет активный поиск эффективного использования всех имеющихся ресурсов предприятий и организаций.

Переход на международные стандарты финансовой отчетности (МСФО) внес существенные изменения методологию и методику ведения бухгалтерского учета который стал совокупностью следующих видов учета: финансового, управленческого и налогового.

Финансовый бухгалтерский учет является ведущей подсистемой бухгалтерского учета, которая предоставляет обобщенную информацию о финансово-хозяйственной

деятельности субъекта, как внутренним, так и внешним пользователям.

В информации финансового учета нуждается широкий круг пользователей-государственные органы, акционеры компаний, держатели облигаций и других ценных бумаг, партнерские группы, потенциальные инвесторы и другие. В этой связи нормы и правила ведения учета должны быть понятными и соответствовать требованиям международной практике учета. Таковыми в мире являются и получают широкое признание Международные стандарты финансовой отчетности, разработанные Комитетом по международным стандартам финансовой отчетности (КМСФО) г. Лондон.

В Кыргызской Республике достигнут определенный прогресс в разработке методологии, методики и нормативной основы финансового учета. Постановлением №593 от 28 сентября 2001 года Правительства КР «О Международных стандартах финансовой отчетности в Кыргызской Республике» международные стандарты финансовой отчетности утверждены в качестве национальных стандартов финансовой отчетности.

Разработка для практической бухгалтерии нормативно-правовых и методолого-методических положений по финансовому учету ныне осуществляет Государственная служба надзора и регулирования за финансовым рынком при Правительстве Кыргызской Республики.

Республика вышла на мировой рынок и тем самым вызвала большой интерес со стороны зарубежных инвесторов и партнеров из экономически развитых стран. Для привлечения зарубежных инвесторов и партнеров хозяйствующим субъектом необходимо информировать их о своей финансово-хозяйственной деятельности. Такую информацию зарубежные инвесторы получают через финансовую отчетность.

В условиях рыночных отношений хозяйствующие субъекты должны составлять финансовую отчетность в соответствии с требованиями МСФО. Составление финансовой отчетности в соответствии с МСФО настолько не сложно им многогранно, насколько важно и прогрессивно. От того, что представлено в финансовой отчетности, зависит имидж и привлекательность взаимоотношений хозяйствующих субъектов с инвесторами и партнерами.

В условиях рыночных отношений, возникновения международных финансовых связей выдвинули в число актуальных проблем – совершенствование существующей финансовой отчетности и ее приближение к международным стандартам.

Формирование отчетности в соответствии с МСФО является одним из важных шагов, открывающих хозяйствующим субъектам КР возможности приобщения к международным рынкам капитала.

Использование МСФО необходимо по следующим причинам:

Во-первых, в современном мире МСФО постепенно становится ключом к международному рынку капитала.

Во-вторых, международная практика показывает, что отчетность, сформированная согласно МСФО, отличается высокой информативностью и полезностью для пользователей.

В-третьих, использование МСФО значительно сократит время и ресурсы, необходимые для разработки новых национальных правил отчетности.

Подводя итог нашей работы можно сделать следующий вывод– новому работодателю требуется работник высокой квалификации и широкого профиля, который готов обеспечить выполнение стандартов всех видов работ, предлагаемых фирмой клиенту, готовому платить за них деньги, а квалификация работника должна гарантировать клиенту выполнение предъявленных требований. При переходе к рыночным отношениям изменились условия деятельности предприятия, а следовательно, и требования к бухгалтеру, как специалисту, на рынке труда. Новые требования определяют не только профессиональные особенности специалиста (профессиональная компетентность, отношение к профессии, трудовая мотивация и дисциплина), но и общую

образованность специалиста (интеллектуальное развитие, готовность к саморазвитию, умение логически мыслить, анализировать, планировать), а также психологические особенности (умение работать с другими людьми, уверенность в себе).

Литература:

1. Закон КР «О бухгалтерском учете» от 29 апреля 2002г., № 76.
2. Международные стандарты финансовой отчетности. – Бишкек, 2002.
3. Байсалова Ж.М., Ибрагимов Н.К. Финансовая отчетность. Учебн. пособ. –Бишкек: «МОК», 2005. –С. 164.
4. Бухгалтерский финансовый учет. Под ред. М.Исраилова. –Бишкек: Турар, 2012. – С. 594.
5. Методические рекомендации по переходу на ведение бухгалтерского учета в соответствии с требованиями МСФО. Утверждено Постановлением государственной комиссии по стандартам финансовой отчетности и аудита от 29 декабря 2002 г., №29. –Бишкек, 2002.
6. Методические рекомендации по подготовке и представлению финансовой отчетности в соответствии с МСФО №2. 2011/<http://www.fsa.kg>.
7. www.carana.ru.